

## Tilburg University

### **Ambtenaar kan worden aangewezen als re-integratiekandidaat voordat de formatieplaats vervalt.**

Jellinghaus, S.F.H.

*Publication date:*  
2013

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*

Jellinghaus, S. F. H., (2013). *Ambtenaar kan worden aangewezen als re-integratiekandidaat voordat de formatieplaats vervalt.*, No. TAR 2012, 179, Oct 31, 2012. (Rechtspraak voor medezeggenschap; Vol. 20, No. p. 21-22).

#### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## Ambtenaar kan worden aangewezen als re-integratiekandidaat voordat de formatieplaats vervalt

**Een gemeenteambtenaar is van mening dat zij niet als re-integratiekandidaat alsmede ontslagaanzegging kan krijgen voordat haar functie feitelijk vervalt. Dit is volgens de rechtbank wel mogelijk, nu het sociaal beleidskader hierin voorziet.**

Sociaal beleidskader Gemeente Den Haag  
Rechtspositie regeling Gemeente Den Haag  
Algemene Wet Bestuursrecht  
Artikel 46d Wet op de Ondernemingsraden (WOR)  
Rechtbank 's-Gravenhage, 31 oktober 2012  
TAR 2012, 179

### Feiten

Een ambtenaar wordt als re-integratiekandidaat aangemerkt door een gemeente, waarbij tevens aan haar ontslag is aangezegd wegens reorganisatie. Dit gebeurt voordat de formatie effectief is ingekrompen. Dit is volgens de ambtenaar onjuist.

### Oordeel Rechtbank

De rechtbank bekijkt allereerst naar de inhoud van het met de vakorganisaties binnen het georganiseerd overleg afgesproken sociaal beleidskader. Hieruit blijkt dat wat heeft plaatsgevonden expliciet tot de mogelijkheden wordt verklaard. Ook uit de toelichting kan dit niet worden opgemaakt. Nu het georganiseerd voortdurend ook betrokken is bij de complexe reorganisatie die plaatsvindt binnen de gemeentelijke organisatie.

### Aantekening

Het ambtenarenrecht luistert nauw naar procedurele regels. Deze regels moeten ook goed in acht worden genomen. Bij een reorganisatie worden deze procedurele regels nog eens versterkt. Uit de toepasselijke reglementen blijkt dat doorgaans bij een reorganisatie overleg moet plaatsvinden met de vakorganisaties. Dit overleg vindt dan plaats binnen het zogenoemde georganiseerd overleg. Regelmatig komt het voor dat binnen dit georganiseerd overleg zelfs tot overeenstemming moet worden gekomen omtrent de wijze waarop met de gevolgen voor het personeel wordt omgegaan. Wanneer hierover geen overeenstemming wordt bereikt, kan de stap worden gemaakt naar de advies- en arbitragecommissie.

Het af te sluiten akkoord kent vele namen; sociaal plan, sociaal statuut, sociaal beleidskader, sociaal flankerend beleid e.d. De naam maakt niet uit. Het is gewoon van toepassing. Wel kan de vraag worden gesteld welke

juridische basis deze regeling kent. Zijn het enkel gemaakte afspraken? Dan zijn het formeel beleidsregels welke het overheidsorgaan over het algemeen moet toepassen, doch onder bijzondere omstandigheden ook van kan afwijken. De afgesproken regeling mag dan tevens niet in strijd komen met het geldende ambtenaarreglement van de desbetreffende overheidsorganisatie.

Echter, de regeling kan ook formeel worden vastgesteld als algemeen verbindend voorschrift. Bijvoorbeeld in de vorm van een verordening. Alsdan kan iedere ambtenaar hier rechtstreeks een beroep op doen en mag er afgeweken worden van de vigerende reglementen.

De vraag is of het ambtenaarrechtelijk is toegestaan om een bepaald besluit te nemen. In dit geval gaat het om het aanwijzen als re-integratiekandidaat alsmede het nemen van een ontslagbesluit. Of dit mogelijk is, hangt af van de vraag hoe de toepasselijke regeling dit regelt. Thans blijkt dat het sociaal beleidskader dit zelfs expliciet toestaat. In andere gevallen hangt het af van de omstandigheden van het geval. Immers, men kan een functie niet als vervallen laten verklaren als de functie ook niet vervalt in het formatieplaatsenplan. Ergo, er zal formeel eerst hierover een besluit moeten worden genomen alvorens op individueel niveau boventalligheid kan ontstaan. Dus eerst besluit op formatief niveau, dan pas op individueel niveau.

In deze kwestie wordt gesteld dat ook feitelijk de werkzaamheden moeten zijn vervallen. Dit wordt door de rechtbank niet zo gezien.

Voor een ondernemingsraad is van belang dat ook wanneer binnen de overheidswereld het primaat van de politiek geldt, de or nog steeds beschikt over het adviesrecht terzake de personele gevolgen. Hiervoor geldt het primaat van de politiek expliciet niet. De medezeggenschap mag zich dan ook een oordeel vormen over het sociaal akkoord. Wel blijkt uit de rechtspraak van de Ondernemingskamer dat in een dergelijke situatie de ondernemingsraad moeilijk de omvang van de getroffen regelingen kan aanvechten. Immers, de vakorganisaties zijn hiermee al akkoord gegaan en dat vormt een indicatie van een redelijkheid. Echter, wanneer essentiële onderdelen worden gemist in de regeling, dan kan een ondernemingsraad nog met succes om deze reden een negatief advies uitbrengen.

In een recente uitspraak terzake het Mirandabad heeft de Ondernemingskamer (zie volgende artikel) aangegeven dat de werking van het zogenoemde primaat van de politiek beperkt moet worden opgevat. Dit brengt met zich mee dat een ondernemingsraad zich ook daadwerkelijk (mede in het kader van een adviestraject) mag bemoeien met formatieplannen e.d.

In de praktijk kan ook voorlichting aan medewerkers van groot belang zijn. Deze procedure had, wanneer de ambtenaar kennelijk het sociaal beleidskader goed had gelezen, voorkomen kunnen worden. We zien dan ook steeds vaker dat na het indienen van een bezwaarschrift overleg tussen partijen plaatsvindt (al dan niet in het kader van mediation) waarbij dit kan worden uitgelegd.

**Let op**

Een ambtenaar kan bezwaar (en vervolgens beroep) aantekenen tegen ieder besluit waarmee hij in zijn rechtspositioneel belang wordt getroffen. Dit kunnen ook feitelijke handelingen of algemeen verbindende voorschriften zijn. Een ambtenaar kan dan ook bezwaar (en beroep) aantekenen tegen bijvoorbeeld de vaststelling van de formatieomvang of de organieke functiebeschrijving. Het feit dat er procedureel bezwaar en beroep kan worden ingesteld, wil echter nog niet zeggen dat deze dus ook inhoudelijk kans van slagen heeft.